

## بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی مروجان محلی در استان مرکزی

مسعود رضایی<sup>۱\*</sup>، حسین شعبانعلی فمی<sup>۲</sup> و احمد رضوانفر<sup>۳</sup>

۱، عضو هیات علمی گروه کشاورزی بنیاد دانشنامه‌نگاری ایران

۲، ۳، دانشیاران پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۸۷/۸/۱۵ - تاریخ تصویب: ۸۸/۶/۱۷)

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی مروجان محلی در استان مرکزی انجام شده است. این تحقیق از نوع پیمایشی است و جامعه آماری آن مروجان محلی استان مرکزی بودند که نمونه‌ای به حجم ۱۶۱ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم از بین آنان انتخاب و اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه گردآوری شد. داده‌های این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS10 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که بین سن، تجربه کار کشاورزی، تجربه کار دامداری، تجربه در حرفه مروجی، سابقه سکونت در روستا، درآمد، میزان اراضی کشاورزی خانوار، مشارکت اجتماعی مروجان و میزان علاقه‌مندی مروجان به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری و انگیزش شغلی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از مقایسه میانگین‌ها از طریق آزمون‌های t و f، تفاوت معنی‌داری را بین جنس، وضعیت تاهل، شغل اصلی و عنوان شغل مروجان و انگیزش شغلی آنها نشان داد. با استفاده از رگرسیون گام به گام متغیرهای سن، مشارکت در فعالیت‌های ترویجی و علاقه‌مندی به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری به ترتیب طی سه گام وارد معادله رگرسیون شدند که سه متغیر مذکور در مجموع ۶۳ درصد از تغییرات انگیزش شغلی مروجان محلی را تبیین نمودند.

**واژه‌های کلیدی:** انگیزش، مروج محلی، ترویج کشاورزی، استان مرکزی.

### مقدمه

مروجان و عدم مشوق‌های لازم برای پاداش کارهای خوب آنها و شکست ترویج در خدمت‌رسانی به کشاورزان خرده‌پا و فقیر و انتقال فناوری مناسب و خدمات مربوطه به آنها از مشکلات عمومی نظام‌های ترویجی می‌باشند (FAO, 1990). این در حالی است که گستردگی وسیع مناطق و موضوعات مورد هدف در برنامه‌های ترویج کشاورزی، به کارگیری تعداد زیادی از کارشناسان و مروجان با تخصص‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای متنوع را ضروری می‌سازد که با توجه به سیاست‌های رایج در نظام‌های ترویجی مبنی بر کوچک‌سازی تشکیلات

ترویج کشاورزی فرآیندی است که به کشاورزان کمک می‌کند تا مشکلات تولیدی خود را شناسایی و تحلیل نمایند و از فرصت‌های موجود برای حل این مسایل و بهبود وضعیت خود آگاه شوند (Leeuwis & Van den Ban, 2004). مطالعه وضعیت فعالیت‌های ترویج کشاورزی در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که تعداد ناکافی کارکنان تعلیم‌دیده ترویج، کمبود وسایل حمل و نقل کافی، کمبود تسهیلات و وسایل مورد نیاز کارکنان صحرائی ترویج، ضعف موقعیت‌های شغلی

شاهراه نظام ترویج کشاورزی می‌باشند و افزایش انگیزه آنها برای دستیابی سریع‌تر به توسعه کشاورزی بسیار مهم می‌باشد (Fabusoro et al., 2008).

بی‌تردید بهره‌برداری از توانایی مروجان نیازمند توسعه ظرفیت‌های حرفه‌ای آنان از ابعاد مختلف از جمله انگیزه است. انگیزش زیربنای رفتار انسان است. پذیرش تغییرات اجتماعی، شرکت فعال در یادگیری، قبول مسئولیت‌های فردی و اجتماعی، حضور در برنامه‌های توسعه روستایی و ملی، اعمال مدیریت صحیح، توفیق در تولید و به طور کلی موفقیت در هر عمل و رفتاری به میزان بسیار زیادی بستگی به انگیزش و تمایلی دارد که در انسان بوجود آمده و بروز می‌نماید (Zamani, 1992).

در واقع مطالعه و تحقیق پیرامون انگیزه در ترویج کشاورزی، تلاشی برای دستیابی به پاسخ‌هایی در رابطه با چرهای رفتار در گروه‌های مخاطب است. مواردی از قبیل این که چرا برخی از مروجان محلی بیشتر در فعالیت‌های ترویجی مشارکت می‌کنند؟ چه عواملی آنها را به این کار تحریک می‌کند؟ یا چرا برخی ترک مشارکت می‌کنند؟ چه عواملی موجب افزایش ارتباط مروجان با مراکز ترویجی می‌شود؟ یا موجب افزایش مشارکت آنها در گردهمایی‌ها، جلسات، سمینارها و همکاری آنها با سازمان ترویج می‌شود؟ و ... پرسش‌هایی است که با بررسی‌های دقیق علمی و با استفاده از نظریات انگیزش می‌توان به آنها پاسخ داد.

مطالعات متعددی توسط پژوهشگران مختلف در زمینه انگیزش شغلی صورت گرفته است. نتیجه تحقیق Yadavar (1999) نشان داد که سن و جنس کارشناسان در انگیزش شغلی آنها تأثیری ندارد، اما میزان حقوق دریافتی کارشناسان در ماه، نیاز به تعلق در گروه، نیاز به پیشرفت، نیاز به داشتن قدرت اجتماعی، علاقه‌مندی به شغل ترویج، کاربرد مشوق‌های مادی و غیرمادی، ارزشمندی شغل ترویج، نحوه سرپرستی و مدیریت و ارزشیابی از عملکرد کارشناسان در انگیزش آنان تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. نگرش کارشناسان به سازمان و اهداف آن در انگیزش آنها مؤثر است، در صورتی که سطح تحصیلات تأثیری در انگیزش ندارد و سنوات خدمت در ترویج رابطه معکوس با انگیزش کارشناسان دارد. Mirzaei (1995) نیازهای وابستگی

سازمانی، توسعه کمی نیروی انسانی در سطوح مختلف امکان‌پذیر نیست و برای جبران کمبود نیروی انسانی موجود به ویژه در تشکیلات صفی نظام ترویج، راهکارهایی نظیر سازماندهی و متشکل نمودن کشاورزان در قالب گروه‌ها و سازمان‌های محلی و استفاده از کشاورزان پیشرو و نیروهای داوطلب فنی و مروجان محلی را مورد توجه قرار می‌دهند. از این‌رو، سازمان‌های موفق ترویجی همواره برنامه‌هایی را برای بهره‌برداری مناسب از وقت و انرژی داوطلبان طراحی و اجرا می‌کنند (Blackburn, 1989). با این توصیف، شاید هیچ عامل دیگری به اندازه تلاش‌های نیروهای داوطلب محلی، در مضاعف کردن تأثیر برنامه‌ریزی ترویج اهمیت نداشته باشد. بنابراین، انجام هر چیزی که بتواند سبب افزایش قدرت رهبری آنان شود ضروری به نظر می‌رسد، زیرا این کار سود زیادی عاید ترویج کشاورزی می‌کند. سازمان‌های ترویج در بعضی نقاط ثابت کرده‌اند که مشاوران کشاورزی می‌توانند گروهی از کشاورزان خرده‌پای یک منطقه را آموزش دهند و سپس گروه آموزش‌دیده، آموخته‌های خود را به کشاورزان خرده‌پای دیگر در آن منطقه بیاموزند، زیرا کشاورزان با همکاران خود بهتر می‌توانند ارتباط برقرار کنند تا با متخصصان. مشارکت دادن کشاورزان محلی در برنامه‌های آموزشی یک روش مهم برای مضاعف کردن اثرات فعالیت‌های ترویجی است، زیرا کشاورزان با کشاورزان صحبت می‌کنند و روش تأثیر آن بر یکدیگر تأمین‌کننده بیشترین اثر مضاعف در متقاعد کردن کشاورزان برای استفاده از نوآوری‌هاست (Lionberger & Gwin, 1995).

در طول دو دهه گذشته در کشور ایران نیز تلاش‌های زیادی جهت افزایش اثربخشی وظایف عملکردی ترویج در توسعه کشاورزی و عمران روستایی از طریق جلب مشارکت مردم محلی و استفاده از پتانسیل‌های بومی در امر ترویج کشاورزی صورت گرفته است. یکی از این تلاش‌ها، شناسایی، سازماندهی و ارتقای انگیزه و دانش داوطلبان محلی به منظور آماده‌سازی آنها برای پذیرش بخشی از مسئولیت انتقال فناوری‌های نوین و توسعه منابع انسانی در روستاها و جوامع کشاورزی است (Management of Extension and People Participation, 1996). در این راستا، مروجان میدانی

که بیشتر در انگیزش مروجان تأثیر داشتند عبارت بودند از: سرپرستان قابل اعتماد، پول، امنیت شغلی، ارزشیابی و اداره و سرپرستی. علاوه بر این رهبری مطلوب، مهارت‌های ارتباط بین‌فردی، در نظر گرفتن شایستگی در انتخاب کارکنان برای آموزش و معیارهای قابل دسترس و مساوی برای ارزشیابی عملکرد کارکنان و پاداش‌هایی که با توجه به عملکرد افراد بود در انگیزش آنها تأثیر معنی‌دار داشت و مشارکت مروجان در تصمیم‌گیری‌ها موجب افزایش انگیزه آنها می‌شد (1997) Frey, (Mwangi & McCaslin, 1994; 1998) پاداش‌های نقدی و نظارت و Harpaz (1990) دستمزد خوب، امنیت شغلی و کار مورد علاقه را به عنوان عوامل انگیزش معرفی کردند. همچنین تحقیقات دیگر حقوق و مزایای کافی، شرایط مناسب برای کار، امنیت شغلی، ماهیت کار، سرپرستی و نظارت، نحوه ارتباط با دیگران، خطمشی حاکم بر محیط کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی را مهم‌ترین عوامل مؤثر در انگیزش شغلی ذکر کردند (Bakhshi Aliabad et al., 2004; Raeissi & Mohebbifar, 2006; Mahmoudi et al., 2007)

نگاهی بر ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که به طور کلی مطالعات صورت گرفته در حوزه انگیزش شغلی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: الف) مطالعاتی که در سازمان‌های رسمی و با کارکنان شاغل در این سازمان‌ها انجام گرفته است؛ ب) پژوهش‌هایی که در خارج از سازمان‌های رسمی و در محیط‌های غیررسمی انجام شده است. با توجه به این که انگیزه یک واژه روان‌شناسی است و برای تمام انسان‌ها در هر جایگاه و موقعیتی قابل کاربرد و بررسی است، این دسته‌بندی‌ها حاکی از نوع نگاه به موضوع شغل است. به طور کلی در تعریف شغل دو طبقه‌بندی متمایز وجود دارد: طبقه اول شغل را فعالیت‌های مشخصی می‌داند که معمولاً فرد در جامعه برای امرار معاش و یا گذران زندگی انجام می‌دهد که نشان دهنده حرفه‌ای بودن افراد است. در طبقه دوم شغل به عنوان مسئولیت، نقش و یا کارکردهایی است که از فرد انتظار می‌رود و یا فعالیت‌هایی است که فرد در جامعه برای رسیدن به هدفی معین انجام می‌دهد (Salmanzadeh et al., 2000) که همکاری و کمک‌های

اجتماعی، قدرت و پیشرفت را در انگیزه کشاورزان برای مشارکت در فعالیت‌های ترویجی مؤثر ذکر کرده است. در تحقیق دیگری از مشوق‌های مادی، پاداش و دستمزد و امکان نقل مکان مروجان از یک نقطه به نقطه دیگر به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر در انگیزه مروجان یاد شده است (Fabusoro et al., 2008). نتیجه یک پژوهش دیگر نشان داد که ارتباطات، مدیریت مشکلات، روابط بین‌فردی، تصمیم‌گیری، مدیریت تضاد، مدیریت اشتباهات، ریسک‌پذیری، مدیریت پاداش‌ها، اعتماد، نظارت و راهنمایی و هدایت به ترتیب جو انگیزشی موجود در سازمان ترویج از نظر کارکنان آن است. این مطالعه نشان داد که انگیزش کارکنان با مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها افزایش می‌یابد و به طور کلی شش مؤلفه زیر بیشترین تأثیر را در جو انگیزشی کارکنان ترویج دولتی دارند که عبارتند از پیشرفت، وابستگی، تعلق، توسعه، تخصص و کنترل (Veevasamy et al., 2001).

Lindner (1998) به بررسی ده عامل انگیزشی از نظر کارکنان ترویج و تحقیق پرداخت که رتبه‌بندی این عوامل از سوی کارکنان به صورت زیر بود:

۱. کار مورد علاقه
۲. دستمزد خوب
۳. قدردانی از کار انجام شده
۴. امنیت شغلی
۵. شرایط مناسب کار
۶. ترقی و رشد در سازمان
۷. احساس مفید بودن
۸. وفاداری شخص به کارکنان
۹. نظم ملازم با وقت‌شناسی
۱۰. اظهار همدردی با مشکلات شخصی

در یک پژوهش نیز وظیفه مشخص، بازخورد و پاداش به عنوان عوامل مؤثر در انگیزش ذکر شده است (Allan & Sienko, 1998).

نتایج یک تحقیق در کنیا نشان داد که نحوه سرپرستی و مدیریت سازمان، بیمه و پاداش و سال‌های خدمت در انگیزش تأثیر دارد، اما خصوصیات شخصی مروجان مانند سن، جنس، وضعیت تاهل، تحصیلات و سال‌های خدمت کمتر با انگیزه رابطه دارند. پنج عاملی

متغیرهای اصلی تحقیق شامل استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی، مشارکت در فعالیت‌های ترویجی، مهارت در بکارگیری وسایل کمک آموزشی، علاقه‌مندی به کشاورزی و دامپروری و متغیر انگیزش شغلی مورد محاسبه قرار گرفت که مقدار آن بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی بالای ابزار تحقیق است. متغیرهای مستقل تحقیق شامل ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای مروجان محلی و نیز ویژگی‌های اجتماعی و ترویجی آنها بود. متغیر وابسته تحقیق، انگیزش شغلی مروجان محلی بود که با استفاده از یک مقیاس شامل ۳۳ گویه که توسط محقق استاندارد شده بود (Rezaei & Shabanali Fami, 2006)، مورد سنجش قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در بخش توصیفی از درصد، میانگین، حداقل، حداکثر و انحراف معیار و در بخش استنباطی از تحلیل همبستگی، آزمون‌های  $t$  و  $F$  و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

### نتایج

#### ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای مروجان

نتایج تحلیل داده‌ها میانگین سنی مروجان مورد مطالعه را ۳۱ سال نشان داد. ۴۹/۷ درصد از مروجان مورد مطالعه مرد و ۵۰/۳ درصد زن بودند. همچنین، ۴۵/۸ درصد از مروجان محلی مجرد و ۵۴/۲ درصد متاهل بودند. سطح تحصیلات بیش از نیمی از مروجان مورد مطالعه (۵۸/۴ درصد) در حد راهنمایی و کمتر بود. ۳۲/۳ درصد دارای تحصیلات متوسطه و مابقی دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و بالاتر بودند. ۲۹/۲ درصد از مروجان محلی مورد مطالعه زارع، ۱۵/۵ درصد دامدار، ۵ درصد باغدار و مابقی دارای شغلی غیر از زراعت، باغداری و دامداری بودند. ۹۶ درصد از مروجان بیش از ۱۶ سال سابقه سکونت در روستا داشتند و فقط ۴ درصد کمتر از ۱۵ سال در روستا ساکن بودند. تجربه اکثر مروجان مورد مطالعه (۶۳ درصد) در حرفه مروجی کمتر از ۵ سال بود. نتایج تحقیق نشان داد که مروجان بیشتر به باغداری و کمتر به گوسفندداری در مرتع علاقه‌مند بودند. بعد از باغداری مروجان به ترتیب اهمیت به زراعت، گاوداری صنعتی، پروراندی گوسفند، مرغداری

داوطلبانه را نیز شامل می‌شود. بنابراین، اگر چه بحث انگیزه در مشاغل رسمی و غیررسمی وجود دارد، اما در تحقیق حاضر منظور از شغل مروجان، وظایف و مسئولیت‌هایی است که از سوی وزارت جهاد کشاورزی بر عهده آنان گذاشته شده است. در حالی که به دلایل متعدد از جمله محدودیت منابع مالی، حصول اطمینان از اثربخشی فعالیت‌های ترویجی، افزایش تناسب پیام‌های ترویجی با نیازمندی‌های مردم روستایی و ...، باید مشارکت نیروهای محلی در برنامه‌های ترویج افزایش یابد، اما هنوز پاسخ این سؤال مهم که چه عواملی بر انگیزش مروجان محلی برای پذیرش و ادامه همکاری تأثیر می‌گذارند؟ داده نشده است. در این تحقیق به سوال مذکور پاسخ داده می‌شود.

### مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نوع کاربردی است، زیرا برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران ترویج کشاورزی کشور می‌توانند از نتایج آن استفاده نمایند. همچنین این تحقیق از نظر گردآوری داده‌ها، میزان نظارت و درجه کنترل متغیرها و قابلیت تعمیم از نوع تحقیق پیمایشی است و اطلاعات حاصل از نمونه را به کل جامعه تعمیم می‌دهد (Delavar, 2005). جامعه آماری تحقیق حاضر ۲۸۰ مروج محلی (شامل مددکار ترویج، کتابدار روستایی، مروج امور دام، مروج منابع طبیعی، مروج امور عشایری و مروج زن) در استان مرکزی بودند که با سازمان جهاد کشاورزی در سطح روستا همکاری داشتند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۱ نفر برآورد شد و از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفت. متغیر طبقه‌بندی شهرستان محل همکاری بود. در این تحقیق برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظرات متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی و روانشناسی و پس از چند مرحله اصلاح و بازنگری به دست آمد. برای سنجش قابلیت اعتماد پرسشنامه با استفاده از تحقیق مقدماتی تعداد ۳۰ نسخه توسط مروجان محلی که در نمونه انتخابی تحقیق نبودند ولی شرایط مشابهی را داشتند، تکمیل گردید. سپس ضریب آلفای کرونباخ برای

آخر قرار گرفتند.

#### مشارکت در فعالیتهای ترویجی

مشارکت در فعالیتهای ترویجی ممکن است اثرات متفاوتی بر انگیزه مروجان محلی برای ادامه همکاری با ترویج داشته باشد. بر اساس نظریه تقویت، رفتار انسان تابع نتایج یا عواقب اعمال قبلی او است و رفتارهایی که نتایج مطلوبی در پی داشته باشند، احتمالاً تکرار خواهند شد. اگر مشارکت در فعالیتهای ترویجی پیامدهای مطلوبی برای مروجان داشته باشد، موجب ادامه همکاری آنها با ترویج کشاورزی خواهد شد.

همانطور که جدول (۲) نشان می‌دهد مروجان محلی در توزیع مجلات جهاد، تماس انفرادی برای هماهنگی برنامه‌های جهاد کشاورزی و مکاتبات اداری با جهاد کشاورزی برای حل مشکلات روستائیان مشارکت فعال‌تری داشتند، اما مشارکت آنان در برپایی نمایشگاه در روستا، نمایش فیلم و تدریس برای روستائیان ضعیف‌تر بود و در اولویتهای آخر قرار گرفتند.

#### مهارت در به کارگیری وسایل کمک آموزشی

نظر به این که ترویج یک مکتب آموزشی است، مهارت در استفاده از وسایل کمک آموزشی یکی از شرایط موفقیت مروجان محلی برای انجام هر گونه فعالیت آموزشی - ترویجی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد مروجان در استفاده از دوربین عکاسی، دستگاه ویدئو، ویدئو سی‌دی و دوربین فیلمبرداری دارای مهارت بالایی بودند، اما مهارت آنها در استفاده از پروژکتور اوره‌د، پروژکتور اسلاید و رایانه کمتر بود (جدول ۳).

صنعتی، گاوداری سنتی، مرغداری سنتی و گوسفندداری در مرتع اظهار علاقه کردند. ۶۸/۳ درصد از مروجان هیچ گونه مزایایی از جهاد کشاورزی دریافت نکردند و ۳۱/۷ درصد مزایای نقدی یا جنسی دریافت نمودند.

#### ویژگی‌های اجتماعی و ترویجی

##### مشارکت اجتماعی

مشارکت اجتماعی مروجان محلی یکی از متغیرهایی بود که در این پژوهش با چهار گویه و بر مبنای طیف لیکرت مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که مروجان محلی به ترتیب بیشترین مشارکت را در جشن‌ها و عزاداری‌های مردم روستا (میانگین=۴/۷۱)، شرکت در برنامه‌های انجمن اولیا و مربیان مدارس (میانگین=۳/۴۴)، شرکت در جلسات هیأت امنای مسجد (۲/۵۸) و شرکت در جلسات شرکت تعاونی روستا (میانگین=۲/۵۴) داشتند.

##### استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی

متغیر دیگری که در این تحقیق با استفاده از طیف لیکرت مورد بررسی قرار گرفت، میزان استفاده مروجان از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی بود (جدول ۱). یافته‌های پژوهش نشان داد که شرکت در برنامه‌های آموزش کشاورزی اداره جهاد کشاورزی، گوش دادن به برنامه‌های رادیویی کشاورزی و خواندن روزنامه یا مجله کشاورزی با میانگین رتبه‌ای بالا، مهم‌ترین منابع اطلاعاتی برای مروجان محلی بودند. استفاده از اینترنت، تماشای فیلم‌های ویدئویی کشاورزی و امانت گرفتن کتاب‌های کشاورزی از کتابخانه روستا در اولویتهای

جدول ۱- میزان استفاده مروجان از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی مختلف

اولویت	انحراف معیار	میانگین	تعداد	منابع اطلاعاتی/ کانال ارتباطی
۱	۰/۹۶	۴/۳۶	۱۵۸	شرکت در برنامه‌های آموزش کشاورزی اداره جهاد کشاورزی
۲	۰/۸۱	۴/۲۴	۱۶۱	گوش دادن به برنامه‌های رادیویی کشاورزی
۳	۰/۹۲	۴/۲۳	۱۶۱	خواندن روزنامه یا مجله کشاورزی
۴	۰/۹۱	۴/۰۴	۱۶۱	تماس چهره به چهره با مروج دولتی
۵	۰/۸۴	۴/۰۳	۱۵۹	تماشا کردن برنامه‌های تلویزیونی کشاورزی
۶	۰/۹۸	۳/۸۱	۱۶۰	خواندن کتاب‌های کشاورزی
۷	۱/۰۵	۳/۷۷	۱۶۰	تماس تلفنی با مروج دولتی
۸	۱/۱۲	۳/۵۸	۱۵۹	امانت گرفتن کتاب‌های کشاورزی از کتابخانه روستا
۹	۰/۹۶	۲/۹۰	۱۵۷	تماشای فیلم‌های ویدئویی کشاورزی
۱۰	۰/۷۰	۲/۲۵	۱۵۴	استفاده از اینترنت

جدول ۲- میزان مشارکت مروجان محلی در فعالیتهای ترویجی

اولویت	انحراف معیار	میانگین	تعداد	فعالیت‌های ترویجی
۱	۱/۶	۴/۵۴	۱۵۵	توزیع مجلات جهاد
۲	۱/۴۷	۴/۴۰	۱۵۸	تماس انفرادی برای هماهنگی برنامه‌های جهاد کشاورزی
۳	۱/۶۶	۳/۹۹	۱۵۹	مکاتبات اداری با جهاد کشاورزی برای حل مشکلات روستاییان
۴	۱/۷۲	۳/۹۶	۱۵۸	تماس انفرادی برای ارائه اطلاعات یا خدمات فنی
۵	۱/۸۷	۳/۶۷	۱۵۸	سرپرستی روستاییان در بازدیدهای آموزشی
۶	۱/۷	۳/۶۰	۱۵۹	مکاتبات اداری با سایر ادارات برای حل مشکلات روستاییان
۷	۱/۶۵	۲/۳۸	۱۵۲	تدریس برای روستاییان
۸	۱/۵۱	۲/۳۵	۱۵۵	نمایش فیلم در روستا
۹	۱/۴۸	۲/۰۴	۱۳۴	برپایی نمایشگاه در روستا

جدول ۳- مهارت مروجان در بکارگیری وسایل کمک آموزشی

اولویت	انحراف معیار	میانگین	تعداد	وسیله کمک آموزشی
۱	۱/۳۰	۳/۴۴	۱۶۰	دوربین عکاسی
۲	۱/۷۷	۳/۰۶	۱۵۷	دستگاه ویدئو
۳	۱/۹۶	۲/۹۹	۱۵۶	دستگاه ویدئو سی دی
۴	۱/۶۴	۱/۶۴	۱۵۴	دوربین فیلمبرداری
۵	۱/۳۱	۰/۶۸	۱۵۴	رایانه
۶	۱/۳۰	۰/۶۳	۱۵۶	پروژکتور اسلاید
۷	۱/۱۷	۰/۴۲	۱۵۳	پروژکتور اورهد

## تحلیل همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه

در سطح ۵ درصد معنی دار بود.

## مطالعات مقایسه‌ای

جنس: نتایج پژوهش نشان داد مروجان محلی زن و مرد از نظر انگیزش شغلی در سطح ۱ درصد با یکدیگر تفاوت معنی داری دارند. مروجان محلی مرد دارای انگیزه بیشتری برای همکاری با برنامه‌های ترویجی بودند که این امر به علت وجود موانع فرهنگی بیشتر برای حضور زنان در فعالیتهای ترویجی و اهمیت شناخته شدن و حضور در جامعه برای مروجان مرد است.

نتایج حاصل از تحلیل مندرج در جدول (۴) نشان

می‌دهد بین متغیرهای سن، سابقه سکونت مروجان در روستا، تجربه کار کشاورزی، تجربه کار دامداری، تجربه در حرفه مروجی، میزان اراضی کشاورزی خانوار، مشارکت اجتماعی مروجان و علاقه به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری و انگیزش شغلی مروجان در سطح ۱ درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. رابطه میان درآمد و انگیزش شغلی مروجان

جدول ۴- رابطه بین متغیرهای منتخب با انگیزش شغلی مروجان محلی

متغیر اول	مقیاس	متغیر دوم	ضریب همبستگی
سن	فاصله‌ای	انگیزش شغلی	۰/۵۰۳**
سابقه سکونت در روستا	نسبی	انگیزش شغلی	۰/۴۹۱**
تجربه کار کشاورزی	نسبی	انگیزش شغلی	۰/۴۶۶**
تجربه کار دامداری	نسبی	انگیزش شغلی	۰/۳۹۲**
تجربه در حرفه مروجی	فاصله‌ای	انگیزش شغلی	۰/۴۸۸**
درآمد	نسبی	انگیزش شغلی	۰/۲۴۱*
میزان اراضی کشاورزی خانوار	نسبی	انگیزش شغلی	۰/۲۹۶**
مشارکت اجتماعی	فاصله‌ای	انگیزش شغلی	۰/۲۷۹**
علاقه به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری	فاصله‌ای	انگیزش شغلی	۰/۳۴۰**

\*: معنی دار در سطح ۵٪

\*\*: معنی دار در سطح ۱٪

تحت عناوین مددکار ترویجی، مروج امور عشایری، مروج منابع طبیعی، مروج امور دام، مروج زن روستایی و کتابدار روستایی دارد. مروجان محلی با عناوین شغلی گوناگون دارای انگیزش شغلی متفاوتی بودند (جدول ۶). نتیجه آزمون F در سطح یک درصد معنی دار بود. نتایج حاصل از آزمون دانکن بیانگر آن بود که بین میانگین انگیزش شغلی مددکاران ترویجی، مروجان منابع طبیعی و مروجان امور دام تفاوت وجود ندارد. همچنین این آزمون مروجان زن و کتابداران روستایی را نیز در یک گروه قرار داد و نشان داد که دسته اول دارای انگیزش شغلی بیشتری نسبت به دسته دوم بودند. از آن جایی که گروه اول (مددکاران ترویجی، مروجان منابع طبیعی و امور دام) را بیشتر مردان و گروه دوم را بیشتر زنان تشکیل می‌دادند بار دیگر تفاوت در انگیزش شغلی مروجان از لحاظ جنس مورد تأیید قرار گرفت. سطح تحصيلات: یافته‌های تحقیق نشان داد که بین انگیزه مروجان محلی با سطح تحصيلات مختلف تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

وضعیت تأهل: یکی از متغیرهایی که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت، وضعیت تأهل مروجان بود. نتایج آزمون t (جدول ۵) نشان داد که با ۹۹ درصد اطمینان بین انگیزش شغلی مروجان محلی مجرد و متاهل تفاوت معنی‌داری وجود دارد و مروجان متاهل دارای انگیزه بیشتری برای همکاری با برنامه‌های ترویج کشاورزی هستند.

شغل اصلی: در پژوهش حاضر مروجان محلی بر اساس شغل اصلی خود که شامل زراعت، دامداری، باغداری و سایر مشاغل بود، دسته‌بندی گردیدند. نتایج آزمون F نشان داد که انگیزش شغلی مروجان با توجه به شغل اصلی آنها در سطح ۱ درصد معنی‌دار بود. نتایج حاصل از آزمون دانکن نشان داد که مروجانی که شغل اصلی آنها غیر از زراعت، دامداری و باغداری بود دارای انگیزش شغلی کمتری نسبت به مروجانی بودند که شغل آنها زراعت، دامداری یا باغداری بود. در صورتی که بین سایر گروه‌ها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. عنوان شغل مروج: عنوان شغلی اشاره به تقسیم‌بندی وزارت جهاد کشاورزی از مروجان محلی

جدول ۵- مقایسه انگیزش شغلی مروجان محلی بر اساس جنس و وضعیت تأهل

متغیر معیار	t	p	گروه ۱	گروه ۲
جنس	۱۴/۵۵۰	**/۰۰۰۰	میانگین مردان (۱۵۸/۶۳)	میانگین زنان (۱۳۶/۶۴)
وضعیت تأهل	-۶/۴۴۳	**/۰۰۰۰	میانگین متأهل (۱۵۳/۸۳)	میانگین مجرد (۱۴۰/۲۱)

جدول ۶- مقایسه انگیزش شغلی مروجان محلی بر اساس شغل اصلی و عنوان شغل مروجی

متغیر معیار	F	p	دسته ۱	دسته ۲
شغل اصلی	۱۸/۹۸۳	**/۰۰۰۰	سایر (۱۴۰/۳۶)	باغدار (۱۵۳/۲۵) دامدار (۱۵۵/۲۴) زارع (۱۵۸/۳۸)
عنوان شغل مروج	۲۲/۳۱۱	**/۰۰۰۰	مروج زن روستایی (۱۳۷/۳۶) کتابدار روستایی (۱۴۱/۶۰)	مروج منابع طبیعی (۱۵۵/۵) مددکار ترویجی (۱۵۵/۸۱) مروج امور دام (۱۵۹/۱۷)

#### د- تحلیل رگرسیونی

سه متغیر سن، مشارکت در فعالیت‌های ترویجی و علاقه‌مندی به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری به ترتیب طی سه گام وارد معادله رگرسیون شدند. این سه متغیر در مجموع ۶۳ درصد از تغییرات در میزان انگیزش شغلی مروجان محلی را تبیین نمودند.

در این پژوهش جهت اندازه‌گیری تأثیر جمعی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از رگرسیون گام به گام<sup>۱</sup> استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که

نموده است. این متغیر نیز بسیار مهم می‌باشد. در نهایت متغیر علاقه‌مندی به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری ۷ درصد از تغییرات متغیر انگیزش شغلی را تبیین نمود. متغیرهای مستقل دیگری نظیر درآمد، سابقه سکونت در روستا، سابقه مروجی، مشارکت اجتماعی، استفاده از منابع اطلاعاتی و کانال‌های ارتباطی و مهارت در به کارگیری وسایل کمک آموزشی در تحلیل رگرسیون وارد نشدند.

بر اساس جدول (۷)، متغیر سن به تنهایی ۴۲ درصد از واریانس مربوط به انگیزه مروجان محلی را تبیین می‌کند که از نظر آماری درصد قابل توجهی است و می‌توان گفت متغیر ذکر شده یکی از عوامل مؤثر بر انگیزه مروجان محلی است. بدین ترتیب مروجان مسن‌تر دارای انگیزه بیشتری برای همکاری با ترویج کشاورزی می‌باشند. متغیر مشارکت در فعالیت‌های ترویجی نیز ۱۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته انگیزش را تبیین

جدول ۷- ضرایب متغیرها در معادله رگرسیون در گام‌های سه گانه

متغیر	R2	R2 تعدیل شده	مقدار b	سطح معنی‌داری
سن	۰/۴۲	۰/۴۱	۰/۳۷۳	۰/۰۰۰
مشارکت در فعالیت‌های ترویجی	۰/۵۶	۰/۵۴	۰/۳۵۸	۰/۰۰۱
علاقه‌مندی به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری	۰/۶۳	۰/۶۰	۰/۲۵۲	۰/۰۱۱
عدد ثابت	-	-	۱۲۸/۶۳۸	۰/۰۰۰

می‌نمایند.

- بر اساس نتایج این تحقیق بین تجربه کار کشاورزی و دامداری، مشارکت اجتماعی، میزان اراضی کشاورزی خانوار، علاقه به انجام فعالیت در زمینه‌های کشاورزی و دامپروری و انگیزش شغلی مروجان رابطه معنی‌داری وجود داشت که نتیجه اخیر در تحقیقات دیگر (Harpaz, 1990; Lindner, 1998) نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

#### پیشنهادها

- نظر به رابطه مثبت بین درآمد و انگیزه مروجان و تاکید بسیاری از نظریه‌های انگیزش بر نقش مشوق‌ها در ارتقای انگیزه، ضروری است جهاد کشاورزی با پرداخت مشوق‌های مادی و غیرمادی به مروجان محلی انگیزه آنان را برای همکاری با ترویج کشاورزی افزایش دهد.

- با توجه به تأثیر مثبت علاقه‌مندی به کشاورزی و دامپروری و روستایی بودن در انگیزه مروجان پیشنهاد می‌شود از افراد علاقه‌مند به کشاورزی و دامپروری و با سابقه سکونت زیاد برای شغل مروجی استفاده شود تا از یکسو موجب آشنایی بیشتر فرد با مسئولین ترویج و شناخت بیشتر فعالیت‌های ترویجی گردد و از سوی دیگر افراد با سابقه سکونت بیشتر، آشنایی بیشتری با مردم و مسایل و مشکلات روستا و کشاورزی دارند و اطلاعات بیشتری می‌توانند درباره

#### نتیجه‌گیری و بحث

- نتیجه تحقیق نشان داد که بین میزان درآمد مروجان محلی و انگیزش شغلی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه در تحقیقات دیگر نیز مورد تأیید قرار گرفته است (Harpaz, 1990; Mwangi & McCaslin, 1994; Allan & 1994; Mirzaei, 1995; Frey, 1997; 1998; Lindner, 1998; Mwangi & McCaslin, 1998; Yadavar, 1999; Bakhshi Aliabad et al., 2004; Mahmoudi et al., 2006; Raeissi & Mohebbifar, 2007; Fabusoro et al., 2008).

- بر اساس یافته‌های این تحقیق بین سن مروجان محلی و انگیزش شغلی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین مروجان مسن‌تر دارای انگیزه بیشتری برای همکاری با ترویج کشاورزی بودند. این مروجان به دلیل این که در روستا و جامعه خود شناخته شده می‌باشند، مورد احترام بوده و توصیه‌های آنان نیز بیشتر مورد پذیرش روستاییان قرار می‌گیرد.

- نتیجه پژوهش نشان داد که هر چقدر سابقه سکونت مروجان محلی در روستا بیشتر باشد، انگیزه آنها برای همکاری با ترویج کشاورزی نیز بیشتر است.

- نتیجه تحقیق حاکی از وجود رابطه معنی‌دار بین تجربه در شغل مروجی و انگیزش شغلی مروجان محلی بود. نتیجه تحقیقات دیگر (Mwangi & McCaslin, 1994; 1998) نیز این موضوع را تأیید



جریان انتقال اطلاعات کشاورزی در جامعه روستایی و پیشبرد برنامه‌های ترویج از مروجان محلی با ارتباطات اجتماعی بالا استفاده شود. تشکیل تشکلهای گروه‌های اجتماعی نیز می‌تواند در این زمینه تأثیرگذار باشد.

- با توجه به این که مروجان محلی که در زمینه کشاورزی، باغداری و دامداری فعالیت دارند دارای انگیزه بیشتر از مروجانی هستند که شغلی غیر از موارد مذکور دارند، لذا لازم است که اشتغال در بخش کشاورزی به عنوان یک مولفه مهم در انتخاب مروجان محلی مدنظر قرار گیرد.

- نظر به بالا بودن انگیزه مردان روستایی برای همکاری با ترویج کشاورزی در مقایسه با زنان و با توجه به کمبود نیروهای محلی زن در فعالیت‌های ترویجی، ضروری است تمهیدات لازم برای رفع موانع حضور زنان روستایی به عنوان مروج محلی و افزایش انگیزه آنان برای همکاری با ترویج کشاورزی اتخاذ گردد.

مشکلات در اختیار مسئولین قرار دهند.

- با توجه به وجود ارتباط مثبت بین تجربه در شغل مروجی و انگیزه مروجان پیشنهاد می‌شود در کلاس‌های آموزشی ترویجی از مروجان با تجربه برای آموزش به دیگران استفاده شود تا موجب ایجاد انگیزه بیشتر در این افراد شده و نیز زمینه‌ای برای انتقال تجربیات ترویجی آنها و مشوقی برای مروجان کم تجربه فراهم آید.

- با توجه به رابطه مثبت تجربه کار کشاورزی و دامداری و انگیزش شغلی مروجان، پیشنهاد می‌شود از افراد باتجربه برای مروجی استفاده شود تا هم انگیزه بیشتری برای همکاری داشته باشند و هم زمینه‌ای برای انتقال تجربیات این افراد به دیگر مروجان و کشاورزان و دامداران به منظور افزایش انگیزه آنها برای همکاری با ترویج فراهم آید.

- نظر به رابطه مشارکت اجتماعی و انگیزش شغلی مروجان، پیشنهاد می‌شود جهت تسریع در فرآیند

## REFERENCES

- Allan, P. & Sienko, S. (1998). Job motivation of professional and technical county agent workers: are they different from permanent workers? *Journal of employment counseling*, 35(4), 169-178.
- Bakhshi Aliabad, H., Norouzi, D. & Hosseini, Z. (2004). Factors affecting job motivation of faculty members of Rafsanjan University of medical sciences. *Iranian Journal of Education in Medical Sciences*, 4(12), 30-37. (In Farsi).
- Blackburn, D. J. (1989). *Foundations and changing practices in extension*. translated by Seied Jamal Farjolaah Hosseinin, Tehran, Azad University Press. (In Farsi).
- Delavar, A. (2005). *Research method in psychology and educational sciences*, Tehran, Virayesh publication. (In Farsi).
- Fabusoro, E., Awotunde, J. A., Sodiya, C. I. & Alarima, C. I. (2008). Status of job motivation and job performance of field level extension agents in Ogun State: implications for agricultural development. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 14(2), 139-152.
- Food and Agricultural Organization (FAO). (1990). *Report of the global consultation on agricultural extension*, translated by A. Zamanipour, Mashhad, Banafshe Publication. (In Farsi).
- Frey, B. S. (1997). On the relationship between intrinsic and extrinsic work motivation. *International Journal of Industrial Organization*, 15, 427-439.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: an international perspective. *Journal of international Business Studies*, 21, 75-93.
- Leeuwis, C. & Van den Ban, A. (2004). *Communication for rural innovation: rethinking agricultural extension*. Blackwell Science Ltd, Australia.
- Lindner, J. R. (1998). Understanding Employee motivation, *Journal of extension*, 36(3), 1-7.
- Lionberger, H.F. & Gwin, P.H. (1995). *Technology transfer from researchers to users*, translated by Mohammad Chizari, Tehran, Tarbiat Modarres University press. (In Farsi).
- Mahmoudi, H., Ebrahimian, A., Solymani, M., Ebadi, A., Hafezi, S., Fayzi, F. & Sadeghi, M. (2007). The Study of Job Motivation Factors in Critical Care Nurses. *Journal of Behavioral Sciences*, 1(2), 171-178. (In Farsi).
- Management of extension and people participation. (1996). *Rural extension workers' plan*, unpublished, organization of Jihad-e-Sazandegi, Markazi province of Iran. (In Farsi).

14. Mirzaei, A. (1995). *An investigation of factors affecting motivation of farmers for participation in extension activities*. M. Sc. Thesis (unpublished), faculty of agriculture, University of Tehran, Iran. (In Farsi).
15. Mwangi, J. G. & McCaslin, N. L. (1994). Factors related to motivation of extension agents in Kenya's Rift Valley Province, *department of agricultural education*, Ohio state university, 1-13.
16. Mwangi, J. G. & McCaslin, N. L. (1998). The Motivation of Kenya's Rift valley Extension Agents. *Journal of Agricultural Education*, 35(3), 35-43.
17. Raeissi, P. & Mohebbifar, R. (2006). Job motivation from the employees and managers' point of view in teaching hospitals affiliated to Qazvin University of medical sciences. *the Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, 10(1), 101-108 (In Farsi).
18. Rezaei, M. & Shabanali Fami, H. (2006). Development of a scale to measure the motivation of local extension workers towards agricultural extension activities, *Proceeding of International conference on information systems in sustainable agriculture* (660-664), agro environment and food technology, university of Thessaly, Volos, Greece.
19. Salmanzadeh, C., Shahbazi, I., Karami, E. & Malek Mohammadi, I. (2000). *A dictionary of agriculture and natural resources*, Vol. 6. Agricultural extension and education, Tehran University press. (In Farsi).
20. Veevasamy, S., Venkatesan, T., Satapathy, C. & AppaRao, G. (2001). Motivational climate of state extension system, *Indian journal of extension education*, XXXVII (384), 220-232.
21. Yadavar, H. (1999). *An investigation of factors affecting motivation of extension personnel in north provinces in Iran*. M. Sc. Thesis (unpublished), faculty of agriculture, Tarbiat Modarres University, Iran. (In Farsi).
22. Zamani, GH. (1992). Motivation theories and their application in agricultural extension and education, In: *Proceedings of 6<sup>th</sup> conference agricultural extension*, (231-246), Tehran, Iran. (In Farsi).

